

年齢構成の急変に対応する新しい教員研修プログラムの開発と 教員養成科目の開設：教育委員会と大学の連携・協力による現 職教員研修と教員養成の高度化

研究代表者 大坪靖直（教育心理学講座）

研究分担者 飯田慎司（数学教育講座）、清水紀宏（数学教育講座）、堺 正之（学校教育講座）、
小林万里子（学校教育講座）、中山 健（特別支援教育センター）、

生田淳一（教育心理学講座）、友清由希子（教育心理学講座）、納富恵子（教職実践講座）、

青木哲也（教職実践講座）、大竹晋吾（教職実践講座）、平石信敏（教職実践講座）、

西山久子（教職実践講座）、小泉令三（教職実践講座）、青山之典（教職実践講座）、

若木常佳（教職実践講座）、矢野俊一（教職実践講座）、森 保之（教職実践講座）、

長谷川弘明（教職実践講座）、金子辰美（教職実践講座）、米山祥平（教職実践講座研究補助員）、

脇田哲郎（教職実践講座）、芋生修一（福岡県教育センター）、戎弥須恵（福岡市教育センター）、

太田敦生（北九州市立教育センター）

The development of new teacher training program and the establishment of
teacher training subjects to cope with the change in age structure of teachers. :
The development of in-service teacher trainings through cooperation and
collaboration of the Board of Education and the college

Yasunao OTSUBO¹⁾, Shinji IIDA²⁾, Norihiro SHIMIZU²⁾, Masayuki SAKAI³⁾,
Mariko KOBAYASHI³⁾, Ken NAKAYAMA⁴⁾, Junichi IKUTA¹⁾, Yukiko TOMOKIYO¹⁾,
Keiko NOTOMI⁵⁾, Tetsuya AOKI⁵⁾, Shingo OTAKE⁵⁾, Nobutoshi HIRAI⁵⁾
Hisako NISHIYAMA⁵⁾, Reizo KOIZUMI⁵⁾, Yukinori AOYAMA⁵⁾,
Shouhei YONEYAMA⁵⁾, Tsuneka WAKAKI⁵⁾, Katsushi SATO⁶⁾, Yasue EBISU⁷⁾, Atsuo OTA⁸⁾

¹⁾ Faculty of Educational Psychology, Fukuoka University of Education 教育心理学講座

²⁾ Faculty of Mathematics Education, Fukuoka University of Education 数学教育講座

³⁾ Faculty of School Education, Fukuoka University of Education 学校教育講座

⁴⁾ Special Support Education Center, Fukuoka University of Education 特別支援教育センター

⁵⁾ Faculty of Teaching Practice, Fukuoka University of Education 教職実践講座

⁶⁾ Fukuoka Prefectural Education Center

⁷⁾ Fukuoka City Education Center

⁸⁾ Kitakyushu Municipal Education Center

This study aims to develop the new in-service teacher training program and teacher training
subjects through cooperation and collaboration of the Board on Educaion and the college to cope
with the change in the age structure on teachers and the urgent educational issues.

キーワード：年齢構成の急変，教員研修，チームアプローチ，

Key words : In age structure of teachers, Teacher training program, Team approach,

I. 序論

従来，現職教員研修は教育委員会が単独で企画・実施してきた。しかし学校現場では教員の大量退職大量採用による教員の年齢構成の急変と新たに取り組むべき課題の急増を背景として，高度化・複雑化した諸課題に対し，少ない経験年数でも対応できる教員の確保が急務となっている。この

ため，教員研修の果たす役割はさらに大きいものとなり，これまでの教員研修では，学校現場の諸課題に充分に対処できなくなっている。特に，若手教員をいかに育てていくかは，教育行政の大きな課題と言える。

そこで本プロジェクトでは，第一に大学と教育委員会の連携・協働により，双方の強みを活かし，現代的なニーズに対応した新しい教員研修プログ

ラムを開発し、理論と実践の往還を図る。

第二に、学生に対しては、教職採用後に学校現場の諸課題に即応できるような新しい科目を開発し、これを教授する。

これらの取組みを通して、現職教員から学生までを対象として、時代のニーズにあった新しい教員養成・研修が可能となり、「学び続ける教員像」の実現に資する。

第三に、ベテラン教員の大量退職によりサポートが必要となる若手教員が、少ない経験年数であっても諸課題に対して適切に対応できるよう、組織的に課題に対応する仕組みとして「チームアプローチ」の観点を取り入れた研修プログラムの開発を行う。

II. 方法

1. 若手教員が同僚教員からのサポートを得ながら意欲的・健康的に職務に取り組むことを促進する研修プログラムの開発

(1) 若手教員のキャリアモチベーション研修プログラム（特別支援教育領域）：納富恵子

教員の特別支援教育に関する学習ニーズは高まりを見せており、若手教員にとって、より効率的で効果の高い研修の方法を明らかにしていくことが重要である。そのためには、教員個人の特性とニーズの関連を明確にすることが必要と考え、2013年8月（平成25年度）から2014年12月にかけて5回、教員向けの研修会あるいは調査協力に同意いただいた学校への配布により、教員の特別支援教育に関わる研修ニーズについてのアンケート調査を実施した。

平成25年度は、同様の質問紙を用いた調査から34名の回答を得て、その結果を分析した。その結果、教職キャリア段階と特別支援学級・通級指導教室担当経験の有無による特別支援教育に関わる研修ニーズの違いについてある程度の傾向を見出した（迫田・納富・吉田、2014）。

小学校と中学校の校種によって異なる傾向を示す可能性を自由記述の回答より得たが、データ数による限界から校種の違いを考慮した分析は行わなかった。

そこで、平成26年度は追加調査によってデータ数を増やし、校種を分けて（小学校、中学校）分析を行った。

(2) 若年教員と現職教員との交流プログラム開発：大竹晋吾

若年層教員の人材育成に資する世代間交流プロ

グラムとして、大学院修了生のミドルリーダー教員と若年層教員（修了生）と現役大学院生との合同研修会を行った。これは教職大学院の修了生のフォローアップ研修会を活用して、若年層教員と現職教員の実践的な研修会・交流会を実施したものである。

ミドル層以降は、学習機会が校内研修やセンター研修に限られがちである。このフォローアップ研修会を教職大学院終了後3-5年を経過した者にも継続して参加してもらうことで、ミドル世代以降にとっては学習機会の一助ともなる。

2. 教職能力の発達に関するケーススタディ

(1) 各キャリアステージにおけるケーススタディ：大竹晋吾

教職大学院における講義「カリキュラムマネジメントの理論と実践」で、受講生の過去のキャリアおよび大学院終了後に求められるであろう役割を踏まえ、ケース・スタディ方式での教材を開発し、授業実践を行った。

受講生は長期派遣研修員として福岡県・佐賀県から派遣を受けている公立小中学教員10名である。教務主任として教育課程編成を担う人材の育成が授業の目的であり、受講者は教務主任経験者が少なかった。また、受講者は大学院2年間の研修終了後にはミドルリーダーとしての役割が求められることが多い。したがって、教育課程編成についての一定の知識を獲得し、それらの知識を実務能力へと発展させるために、実際の教務主任の職務を想定できるようなケースを教務主任担当者からのヒアリングに基づいて作成した。また、教務主任の職務を年間のマネジメント・サイクルにあわせてイメージできるような順序で授業に使用した。受講生は個人分析およびグループ討議、レポートの作成等を行った。

(2) 附属学校における若年教員と中堅教員のメンタリング関係促進の在り方の検討：西山久子

附属学校での学校実習は、教職大学院の現職院生と学卒後間もない院生（新人院生）が共に学ぶ機会となっており、各自の授業構想力や実践力を振り返りながら、新人院生の授業づくりに対して、現職院生が支援を行うメンタリングを実践的に体験する場となっている。また、現職院生と新人院生が援助関係にあって同一の実習先で学ぶ形態を「カップリング実習」として、実習先および関係者の支援関係を構造化・効率化が図られている取組も合わせ実施されている。このような中での中堅教員と若年層教員の職能成長を検討するため、メンタリング経験の意義と効果を尋ねる質問紙調

査を任意で行った。

対象は平成 26・27 年度に実施された教職大学院
新人院生向けの「教育実践力開発実習 I」および
現職院生向けの「授業研究実習」の受講者のうち、
本学附属学校実習に配属された教職大学院の現職
院生・新人院生 22 名であった。

質問紙は全体で 6 問からなり、現職院生および
新人院生が同じ事柄について解答する形式とした。
質問 1：メンタリングに関する期待と実施、質問
2：附属実習で院生の不安困難に対して行った対応、
質問 3：附属実習でのメンタリング後の教職に対
する考え方の変化、質問 4：附属実習でのメンタ
リングと自身の教職へのモチベーションの関係、
質問 5：附属実習でメンタリングを行うなかでの
リフレクションの効果、質問 6：附属実習で促進
されたメンタリングに対する理解や力量向上意欲
(後への影響)とした。

3. 新しい教員養成科目の開発

(1) 教師としての社会的能力育成：小泉令三

①教職志望学生用プログラム：SEL-8T(Social
and Emotional Learning of 8 Abilities for
Teachers)の試作と試作した学習プログラムを用
いて、教職志望の大学生 5 名を対象に、ワークショ
ップを開催した。

②教職志望学生用プログラム(SEL-8T)の試験
的実施の結果をもとにプログラムを改良し、5 ユ
ニットを試作した。各ユニットでは、スマートフ
ォン・携帯電話の使用時のマナーや、いじめ予防、
ドラッグ問題対策などの生徒指導上の問題から、
保護者対応、災害に備えた安全教育およびストレ
ス・マネジメント教育まで、幅広いテーマを扱うよ
うに工夫した。この学習プログラムを用いて、教職
志望の大学院生 8 名(修士 1 年生 4 名、2 年生 4
名)を対象に、ワークショップを開催した。

各ワークショップの実施前と実施後に、教師の
社会的能力尺度(山下・小泉, 2012)、学習内容実
践化の意識調査、および学習ユニットの習熟度調
査を実施して、学習プログラムの学習効果を測定
した。

(2) 学習場面における教師の音声表現力育成：若木 常佳

①2013 年度に実施した実験的な授業内容に対
し、受講者が記した自己の変化と感想を精査し、そ
こにどのような変化が生じているのかを整理した。
次に、教師の内面の成長についての先行研究であ
るコルトハーヘンの理論と実践についての理解を
深めるため次のことを実施した。

・「教師教育学研究会」の主宰する研究会(青山学

院大学等を中心とした会場で開催)に、9 回参加
・「教師教育学研究会」の中心メンバーである坂田
哲人(青山学院大学)と村井尚子(大阪樟蔭女子
大学)を招聘しての本学での授業公開と院生への
インタビュー実施。

・帝京大学教職大学院教授の中田正弘の授業を本
学副学長(佐々木)と本学特任教授(矢野)とと
もに参観。

これらを統合し、教師の「声」の育ちの過程と
教師の学びに不可欠な省察に関する意識の成長と
の関係性を見出すために、講師である藤代と共同
して、本授業で行う「ATT メソッド」を基盤とした
エクササイズの意義と省察の意義の比較研究した。

②教師の「声」の育ちの過程と教師の学びに不
可欠な省察に関する意識の成長との関係性を踏ま
えて授業を考案した。

4. 新しい教員研修プログラム

(1) 道徳教育：堺 正之・小林万里子

「道徳の特質を踏まえた研修」プログラムの開
発・試行に先立ち、福岡県内の小中学校教員を対
象とする質問紙調査を実施し、道徳教育と道徳の
時間に関するニーズなどを把握することとした。
調査項目は全 13 項目であり、回答者の属性や経
験に関わること、道徳授業に関する考え方に加え、
道徳教育に関わる研修について、これまでの教師
経験をふまえて有意義と思う内容ならびに、魅力
を感じる内容を尋ねた。道徳教育に関わる研修内
容については、①道徳の時間の特質、②道徳の時
間の指導過程、③道徳の時間の指導方法、④資料
(教材)の開発、⑤模擬授業、⑥心のノートの活用
方法、⑦道徳の時間における評価のあり方、⑧道
徳教育推進教師の役割、⑨研究授業における助言
の仕方、⑩学習指導要領(改訂)の趣旨、⑪学校の
教育活動全体を通じて行う道徳教育の意義、⑫道
徳の内容についての哲学的解釈、⑬家庭や地域社会
と連携して取り組む道徳教育、⑭道徳教育の全体
計画、道徳の時間の年間指導計画の作成・活用の
仕方、⑮その他、から 5 つ以内を選択するように
した。

さらに、「道徳の特質を踏まえた研修」の提案と
試行を行った。

(2) 特別支援教育：中山 健・生田淳一

①事例の報告および検討：特別支援教育の推進に
関して先進的な取組を行っている芦屋町を事例に
特別支援教育を推進する際の課題について検討し
た。そのために、公立小学校管理職を対象に自由
記述形式のアンケートを実施した。

②研修モデルの提案：特別支援教育を推進するた

めに効果的と考えられる研修モデル（2ヶ月に一度の研修機会を想定した場合のもの）を提案した。また、研修を活性化するための方法の一つとしてワークショップ型研修について紹介した。

(3) 生徒指導：大坪靖直・友清由希子

生徒指導領域において教員の年齢構成の急変がもたらす影響として懸念されることに、「生徒指導技術の伝承が難しい」という問題が挙げられる。各教員が自分の都合に合わせて学ぶ環境は充実の方向にあるにも関わらず、なぜ「生徒指導技術の伝承が難しい」のか、その理由と対応を検討し、生徒指導領域の教員研修プログラムを開発した。

(4) 算数教育：飯田慎司・清水紀宏

指導助言者の存在を前提としない「チームでの協議」が実現するように、「算数科教育の基礎理論を紹介し、それを受けて授業作りをチームで行う」という研修を想定して、それに資するDVD教材とその活用方法のプログラムを開発することとした。本年度は、前年度試作版として開発したDVD教材に関するアンケート調査を基に、新たに、「1. 数学教育における表現体系」「2. 操作的表現を活用した指導」「3. 表現の変換の指導」の3つの内容から構成される「算数科教育における表現とその指導について」というDVD教材を開発した。

これらのうち、2と3において、教師が個人あるいはグループで表現の指導について考えるための演習を位置づけた。更に、福岡市のA小学校に協力を得て、本DVD教材を用いた研修を実施・検証した。

Ⅲ. 結果と考察

1. 若手教員のキャリアモチベーション研修プログラム

(1) 若手教員のキャリアモチベーション研修プログラム（特別支援教育領域）

教職経験年数と研修ニーズの関連を見ると、小学校教員は教職経験ごとにニーズがある程度異なるが、中学校教員は教職経験によるニーズの違いがそれほど見られない。中学校では、教職経験が少ない教員もベテランの教員も幅広く特別支援教育に関わる知識を求める傾向にあると考えられる。

特別支援学級／通級指導教室担当経験の有無と研修ニーズの関連を見ると、小学校の特支経験のある教員は、特別なニーズを持つ児童生徒についてのアセスメントや特別なニーズを持つ児童生徒が理解しやすい教材・教具など、特別なニーズを持つ児童生徒に対する専門的なかわり方について

のニーズが高い傾向があった。

これに対して、中学校の特支経験のある教員は、校内連携や外部専門家との連携、特別支援教育推進のための指導体制づくりなど、特別支援教育に関わるシステム作りについてのニーズが高い傾向があると考えられた。

(2) 若年教員と現職教員との交流プログラム開発

平成26年9月に「九州ICT教育最前線2014—教師の指導が変わる・子どもたちの学習が変わる—」をテーマ研修会を行った。講師は西野和典氏（九州工業大学教授）、池田勇氏（嘉麻市教育センター情報教育支援員）であった。社会の変化に伴い学校にICT（情報通信技術）を導入することが必要不可欠な状況にあるが、教育現場でのICTの活用は十分にはなされていない。諸外国との現状比較を踏まえた上で、ICT活用のねらいや具体的な方策が提案された。

平成27年9月には教職大学院修了者を対象としたフォローアップ研修会を行った。テーマは「21世紀に求められる資質・能力とは何か—時期学習指導要領をめぐる論点を通じて—」であった。講師の安彦忠彦氏（名古屋大学名誉教授・神奈川大学特別招聘教授）は中央教育審議会・教育課程審議会において、20年以上、学習指導要領作成に携わってきた。前回・前々回の学習指導要領の改訂と、平成30年に予定されている学習指導要領改訂の一連の経緯を、社会経済状況の変容、政策動向の理解という観点から解説をいただいた。

その後、「次期学習指導要領の展開と学校に期待される役割」について四ヶ所清隆氏（久留米市立山川小学校教頭）、磯部年晃氏（福岡県教育庁義務教育課／指導主事）からも講演をいただいた。

現職教員の感想からは、学習指導要領が社会経済や政策動向を踏まえ、このように議論されていること自体を知らなかったということが多く記載されていた。また、教育政策動向に対して、教育委員会側の先生方からも、より積極的に学校教員が理解を深める必要性が共通して提案されていたことも印象的であった。

学校現場や地域、児童生徒の実態を踏まえて、今後の我が国の将来を担う人材育成を担うのが教員である。教職大学院の講義だけでは、どうしてもそのような意図を伝えることは難しい。その中で、このような研修機会を持てたことの意味は大きいと考える。今後とも継続してこのような実践を行っていきたい。

2. 教職能力の発達に関するケーススタディ

(1) 各キャリアステージにおけるケーススタディ

ケース教材としては、教務主任が担う教育課程を編成・実施・評価の職務役割、それらを円滑に運営するためのマネジメント能力を意識させるように設定した。また、討議においては学んでほしい内容を焦点化させるために設問項目を2-3問に設定し、議論する内容をイメージさせるようにした。

教職に求められる知識・技術体系を整理してみると、社会の変化に伴い、例えば ICT 教育のように、若年層が獲得すべき知識・技術に関する内容をミドルリーダーも指導できるレベルで獲得できていないという状況もある。このようなキャリアの年齢階層を埋めるようなプログラム開発が今後の課題である。

(2) 附属学校における若年教員と中堅教員のメンタリング関係促進の在り方の検討

新人院生（メンティ）が現職院生（メンティ）に期待する支援内容としては「共感・受容・カウンセリング」、「授業づくりや教師の仕事を教える」、「観察・フィードバック」、「友情・見守る」、の4項目で最も高かった。一方、現職院生（メンター）が努力したと認知した支援内容については、実習開始期（事前）と、関係づくりができた後の実習後（事後）で、異なる。変化量が最も大きかったのは「スポンサーシップ・夢や目標を語る」であった。

この調査から得られた成果として、新人院生は自身が信頼する現職院生から傾聴されることの効果を報告しているが、現職院生が、関係作りができたのちに積極的に行ったとされる「夢や希望を語ること」に対する評価はさほど高くない。教職大学院の新人院生へのメンタリングでは、メンターが把握するニーズと実際のニーズは、一部において齟齬が見られることが示され、事前の理解を促進させるためのオリエンテーションの重要性が示唆された。

これらのことから、カップリング実習が効果的に推進されるためには、新人院生の期待およびニーズの把握を行い、それに基づいて現職院生がかかわる必要があると考えられる。このことは、学校現場での中堅教員と若年層教員の関係性を予測するものとも言える。今後はさらに、新人院生・現職院生間での支援活動に向けた事前指導のあり方についての検討を行い、中堅・若年層の支援関係の効果を示したい。

3. 新しい教員養成科目の開発

(1) 教師としての社会的能力育成

① SEL-8S プログラムを参考として、挨拶や他者の話の聞き方などに関する内容の6ユニットか

ら構成される学習プログラムを試作し、教職志望の大学生5名を対象に試験的に実施した。

その結果、社会的能力が向上するとともに、「あいさつ」「冷静に伝える」「トラブルの解決」「ストレス・マネジメント」の4ユニットの学習ユニットに関する指導の習熟度が向上し、教職志望の大学生の社会的能力や学習ユニット習熟度を向上させるために有効である可能性が示唆された。

② プログラムを改良したプログラムを、教職志望の大学院生8名を対象に実施した結果、修士2年生においてのみ3ユニットの学習ユニットに関する実践化の意識が向上し、プログラムの有効性に学年による差異があることが示唆された。

(2) 学習場面における教師の音声表現力育成

① 前年度の実験的に実施した授業内容と受講者の反応（感想やレポート）の分析・考察から、その効果を捉えたこと、「教師教育学研究会」の主宰するコルトハーヘンの理論と実践についての理解を深めたこと、「ATT メソッド」を基盤としたエクササイズの意義と省察の意義に共通項があることを見出し、「声」に対する手入れを習慣化させることが、自身のコア・クオリティと関わる省察の日常化につながる可能性が期待できることが明らかになった。

② 2016年度より、本教職大学院において科目名「教師の成長と省察力」を選択科目として開設することを決定した。

4. 新しい教員研修プログラム

(1) 道徳教育

道徳教育と道徳の時間に関するニーズなどを把握する質問紙調査を実施した結果、学校種・経験年数にかかわらず「有意義」で「魅力的」な研修内容は③道徳の時間の指導方法、④資料（教材）の開発、⑤模擬授業であった。具体的な授業の進め方に関わるニーズが高いことがうかがえる。②道徳の時間の指導過程については、中学校よりも小学校で「有効」だったと回答する割合が高い。この背景には、基本的な指導過程をふむ授業が中学校よりも重視されている状況がある。

経験年数による違いを見ると、③指導方法に関しては経験年数の短い教員が多く選択しており、自分なりの授業観が確立するまでに様々な指導方法に習熟したいというニーズと捉えられる。一方、経験年数の長い教員は④資料（教材）の開発をより多く選択しており、子どもの実態や自らの授業観に適合する資料（教材）へのニーズが高いものと考えられる。また、⑬家庭や地域社会と連携して取り組む道徳教育に関しても、経験年数が長く

なるほど選択する教員が増えている。これは、学級内での道徳教育及び道徳の時間の指導だけでなく、学校として道徳教育に取り組む必要性がより鮮明に意識されていることのあらわれであろう。

⑥心のノートの活用方法に関しては「有意義」であり、さらに「魅力的」と捉える割合が高い。おそらく「私たちの道徳」に全面改訂されてからは、その活用方法についてのニーズが高まっていると考えられる。また、⑦道徳の時間における評価のあり方は、教科化に向けて今後、研修へのニーズが高まることが予測される。

では、道徳の特質に応じた研修とはどのようなものか。養成段階では学ぶ内容が一般教科とは異なる上に単位数が少ない、内容学が欠落しているため共通の基盤が乏しい、その結果、指導過程という枠組み（形式）に頼りがちとなり、道徳の内容に関する議論が生まれにくい。授業評価に関しても、児童生徒に内容がどのように理解されたか、児童生徒が何を考えたかという点に基づいて授業を評価することも不十分であった。このような事情を有する道徳の時間に関する研修に関して、単なる伝承モデルは妥当しないと考えられる。若手、中堅、ベテランのそれぞれに課題を有することを認めた上で、協同して取り組める研修スタイルを作り出すことが効果的であると考えられる。求められるのは、発表用でない、必要性にもとづく（授業のねらいの達成に不可欠の）継続できる授業づくりである。その際、共有化するのが難しい手間暇のかかる物的な「しかけ」は最小限にして、「思考」の広がりや深まりに焦点をあてて検討すべきであると考えられる。

現時点で構想する研修のおおまかな流れは、以下の通りである。

①ねらいの定め方：何をとらえさせるかを話し合う（その過程で各自の経験が生きる）。

②発問づくり：児童生徒の思考を予想する（できるだけ幅広く予想し教師の対応を考えるために、教師間の協同が生きる）。その上で、ねらいに迫るための発問を確定する。

③学年で協議して授業のたたき台を作り、それぞれのクラスで実践する。可能であれば前段階で模擬授業を実施する。

これら一連の作業をパッケージ化した研修が望ましいが、それぞれの学校の実情に応じてその一部を取り出し、あるいは重点を定めて研修に組み入れることも可能である。たとえば、小学校では「発問構成を軸とする指導過程と指導方法」に、中学校ではその前段階として教材をさまざまな価

値の視点から考察・検討し、中心発問の設定へと至る「交流型の教材研究」を取り入れることが考えられる。

今年度の試行した教材分析・教材開発に関する研修は次の通りである。①教員免許状更新講習選択講習「道徳教育の実践課題」（平成 27 年 8 月 2 日）

課題：「六千人の命のビザ」をもとに、教材の「切り口」として考えられる道徳の内容（キーワード）を考える。ただし、中学校の内容項目「C (18) [国際理解, 国際貢献]世界の中の日本人としての自覚をもち、他国を尊重し、国際的視野に立って、世界の平和と人類の発展に寄与すること。」にかかわるねらいを設定することとした。

②福岡県教育委員会教育職員免許法認定講習「道徳の指導法」（平成27年8月20日）

課題：「主人公（杉原千畝）が自分の職を賭けてまで守ろうとしたものは何だろう？」という発問による生徒の思考を予想する。

(2) 特別支援教育

①事例の報告および検討：アンケートの結果、以下の点が示唆された。第一に「学校教育の在り方」については「小中学校の連携」だけでなく、教育委員会主導の下、「管内 6 保幼施設へ臨床心理士を派遣し、幼児の育ちを早期に把握し、手立てを打つようにしている」こと、つまり「0 から 15 歳までの子ども達の発達状態を把握し、連携して教育が行われるようにしている」ことが報告された。一方、「教員研修の在り方」については「特別支援教育だけ研修を深めることは現実難しい」こと、「就学指導委員会、特別支援連携協議会でも保幼の先生と交流することはあるが、担任レベルで交流までは至っていない」ことが報告された。

教育委員会の積極的な協力を得ながら、先進的な取組を行っている学校においても教育支援教育について研修により深めていくことは難しい現状がある。また、特別支援に関する認識や知識も教員間で差があるケースも多く、研修によってこれを埋めていかなければならない。

②研修モデルの提案：そこで、2 カ月に一度の研修機会を想定したものとして「特別支援学級の担当者を想定したもの」、「通常の学級の担当者を想定した研修」の 2 つのモデルを提案した。また、本プロジェクトで実施した特別支援教育の視点に立った学級経営をリフレクションするワークショップ型の研修会では、ワークショップ形式を取り入れることで活発な議論がなされることが確認できた。具体的に支援が必要な児童について、参加

者全員，若手とベテランが垣根なく活発に議論されることは何より有意義だという意見も多数聞かれた。また，児童の状況について，全体で共有されることで個別対応や学校対応がスムーズになったという意見も聞かれた。

ワークショップ型研修は，具体的な支援方法を若手とベテランで共有することや，子どもの課題に気づき共有するという点において，利点があると考えられる。また，教師がエンパワーメントされるような研修会も必要である。学校の中で，組織的，計画的に年間計画の中に，ワークショップ型研修が効果的に取り入れられ実施されることが求められる。

(3) 生徒指導

教員の生涯学習をサポートするツールが多様化しているにも関わらず，教員の年齢構成の急変に伴い，「生徒指導技術の伝承が難しい」理由として，以下の三点の観点が挙げられた；①「実践に取り入れにくい（＝表されている多くの手引きや研修資料が実践に取り入れにくい）」，②「仮説の意識化が弱い（＝何か問題が起きた際の事後的な生徒指導の実践において PDCA サイクルの意識化が難しい）」，③「長期的な効果の検証に乏しい（＝生徒指導においては，何を持って効果があると考えればよいのかがわかりにくい）」。

(4) 算数教育

研修を受けた教師は，教師経験 2 年目の常勤講師であった。インタビュー調査から，DVD 視聴に伴うメリットが挙げられた。更に，DVD 視聴前に作成された指導案と視聴後に研修を経て作成された指導案を比較した結果，本 DVD 教材で解説した「2. 操作的表現を活用した指導」における改善が見られた。これは，本 DVD 教材の解説によってこれらの指導の必要性が研修で一定程度理解されたことを示している。

今後の課題としては，特定の内容に焦点化した授業づくりの研修ではなく，（数と計算，図形といった領域や，数学的な考え方の育成，表現力の育成等のように）ある程度の汎用性をもった研修を確立することが挙げられる。

教室担当経験の有無に注目した分析－ 福岡教育大学大学院教職実践専攻年報，4，17-24.

山下健・小泉令三 (2012). 教師が身につけるべき教職能力における社会的能力の自己評価. 教育実践研究 (福岡教育 大学教育学部附属教育実践総合センター)，20，207-213.

付記：文部科学省特別経費【事業名：年齢構成の急変に対応する新しい教員養成研修プログラム開発と教員養成科目の開設】（平成 25 年度）若手教員のキャリアモチベーション研修プログラム（特別支援教育領域）による。

引用文献

迫田裕子・納富恵子・吉田茂孝 (2014)，特別支援教育にかかわる教員の研修ニーズに関する研究－教職キャリア段階と特別支援学級・通級指導